# DL RILANCIO

## «Misure e incentivi per il sostegno al lavoro»

**A cura di Caterina Claudi**

**Webinar 22/07/2020**

# Titolo III
# Misure in favore dei lavoratori

# Proroga CIG d'emergenza, blocco licenziamenti per 5 mesi

**Viene prorogata di altre 5 settimane la cassa integrazione per l'emergenza COVID-19, portando così la durata massima a 14 settimane per i periodi compresi fra il 23 febbraio e il 31 agosto 2020**

**Possibilità di usufruire di ulteriori 4 settimane di trattamento per i periodi che vanno dal 1' Settembre al 31 ottobre 2020**
**SOLO PER**

# Proroga CIGD

- Per le aziende che **hanno già utilizzato completamente le prime 9 set**timane, è prevista la possibilità di richiederne **ulteriori 5** con la medesima causale Covid-19, utilizzabili per riduzione/sospensione di attività lavorativa entro il termine del 31 agosto 2020. Per un totale, quindi, di 14 settimane fruibili tra il 23 febbraio e il 31 agosto
- sono previste **4 settimane** aggiuntive di ammortizzatore sociale Covid-19, entro i limiti di finanziamento previsti dall'art. 73 bis dello stesso Decreto, che potranno essere utilizzate fino al 31 ottobre per far fronte a riduzioni o sospensioni di attività lavorativa riconducibili all'emergenza epidemiologica.
- Quindi in continuità il totale delle settimane di ammortizzatore sociale sono 18

# Proroga CIGD

**Novità** - anche per la cassa integrazione in deroga l'accordo tra il Governo e le Regioni consente ai datori di lavoro di rivolgersi direttamente all'Inps per velocizzare i tempi di erogazione.

I periodi successivi alle prime nove settimane riconosciuti dalle Regioni sono concessi dall'Inps, che riceve dai datori di lavoro la domanda in via telematica con la lista dei beneficiari e le ore di sospensione per ciascun lavoratore per tutto il periodo autorizzato.

Sarà sempre l'Inps a provvedere all'erogazione delle prestazioni, previa verifica del rispetto dei limiti di spesa.

# Proroga CIGD

**Novità** - Il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa **che hanno avuto inizio tra il 23 febbraio 2020 e il 30 aprile 2020 è fissato, a pena di decadenza, al 15 luglio 2020**.

Indipendentemente dal periodo di riferimento, i datori di lavoro che abbiano erroneamente presentato domanda per trattamenti diversi da quelli a cui avrebbero avuto diritto o comunque con errori o omissioni che ne hanno impedito l'accettazione possono presentare la domanda nelle modalità corrette, a pena di decadenza, entro trenta giorni dalla comunicazione dell'errore

# Divieto di licenziamento (ART. 80)

E' **precluso per 5 mesi l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo** e, nel medesimo periodo, sono sospese le procedure di licenziamento collettivo pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020.

I datori di lavoro, per 5 mesi, **non possono procedere a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo**, a prescindere dalla dimensione dell'organico occupato.

Inoltre, nel medesimo periodo, **sono sospese le procedure di licenziamento per g.m.o** in corso ex art. 7, L. n. 604/1966.

.

# gestire i contratti di lavoro

**Qual è la situazione attuale per le aziende che hanno presentato domanda di CIGD con decorrenza 16/3/2020**

**hanno esaurito le 18 settimane il 18/7/2020.**

# DL Rilancio (art. 60)

**Aiuti sotto forma di sovvenzioni per il pagamento dei salari dei dipendenti per evitare i licenziamenti durante la pandemia di COVID-19 sono previsti nell'art. 60 del DL Rilancio**

Le Regioni, le Province autonome, le Camere di commercio possono adottare misure di aiuto, a valere sulle proprie risorse al fine di di contribuire ai costi salariali, ivi comprese le quote contributive e assistenziali, delle imprese, compresi i lavoratori autonomi, e sono destinati ad evitare i licenziamenti durante la pandemia di COVID-19.

Gli aiuti di cui al presente articolo sono concessi sotto forma di regimi destinati alle imprese di determinati settori o regioni o di determinate dimensioni, particolarmente colpite dalla pandemia di COVID-19.

# DL Rilancio art. 60

La sovvenzione per il pagamento dei salari viene concessa **per un periodo non superiore a dodici mesi** a decorrere dalla domanda di aiuto ovvero dalla data di inizio dell'imputabilità della sovvenzione se anteriore, per i dipendenti che altrimenti sarebbero stati licenziati a seguito della sospensione o della riduzione delle attività aziendali dovuta alla pandemia di COVID-19 e a condizione che il personale che ne beneficia continui a svolgere in modo continuativo l'attività lavorativa durante tutto il periodo per il quale è concesso l'aiuto

# DL Rilancio art. 61

Gli aiuti di cui agli articoli da 54 a 60 **non possono essere concessi alle imprese che erano già in difficoltà**, ai sensi dell'articolo 2, punto 18 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, dell'articolo 2, punto 14 del regolamento (UE) n. 702/2014 della Commissione e all'articolo 3, punto 5 del regolamento (UE) n. 1388/2014 della Commissione, alla data del 31 dicembre 2019.

# DL Rilancio art. 61

cosa significa “Impresa in difficoltà” ?

***Non esiste una definizione comunitaria di impresa in difficoltà***.

Tuttavia, si ritiene che un’impresa sia in difficoltà quando essa non sia in grado, con le proprie risorse o con le risorse che può ottenere dai proprietari/azionisti o dai creditori, di contenere perdite che, in assenza di un intervento esterno delle autorità pubbliche, la condurrebbero quasi certamente al collasso economico, nel breve o nel medio periodo.

# DL Rilancio art. 61

In particolare nei regolamenti UE richiamati, un'impresa, a prescindere dalle sue dimensioni, è considerata in difficoltà nei seguenti casi:

a) nel caso di società a responsabilità limitata, qualora abbia perso più della metà del capitale sociale e la perdita di più di un quarto di tale capitale sia intervenuta nel corso degli ultimi dodici mesi,

b) nel caso di società in cui almeno alcuni soci abbiano la responsabilità illimitata per i debiti della società, qualora abbia perso più della metà dei fondi propri, quali indicati nei conti della società, e la perdita di più di un quarto del capitale sia intervenuta nel corso degli ultimi dodici mesi, o

c) per tutte le forme di società, qualora ricorrano le condizioni previste dal diritto nazionale per l'apertura nei loro confronti di una procedura concorsuale per insolvenza

# altrimenti?

- **Per chi ha i requisiti presentazione domanda FIS con le procedure ordinarie**
- **Smaltimento di ferie e permessi retribuiti enon ancora utilizzati**
- **Riduzione dell'orario di lavoro da full time a part-time**
- **Prevedere la possibilità di concordare con il personale l'utilizzo di periodi di aspettativa non retribuita**

# alternative?

Per le aziende con un numero di dipendenti superiori a 5 è possibile presentare la richiesta di FIS – Fondo Integrazione Salariale utilizzando le causali ordinarie

La procedura è una nuova richiesta da presentare tramite cassetto previdenziale INPS

Si consiglia di informare i dipendenti dopo aver ricevuto l'autorizzazione da parte dell'Ente

# FIS

I **datori di lavoro** che rientrano nel FIS (Fondo Integrazione Salariale), anche non imprenditori, hanno le seguenti caratteristiche:

- Occupano mediamente più di 5 dipendenti (apprendisti inclusi).
- Fanno parte di settori per i quali non sono stati stipulati accordi per la creazione di un fondo di solidarietà bilaterale o un fondo di solidarietà bilaterale alternativo.
- Non devono rientrare nell'**ambito di applicazione della cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria**, come disposto nella **circolare Inps n.130/2017.**

# FIS

Le prestazioni del FIS spettano ai **lavoratori con contratto di lavoro subordinato**, compresi gli apprendisti con contratto di lavoro professionalizzante e con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio.

Come precisa sempre l'Inps, le prestazioni del FIS sono di due tipi:

**assegno ordinario** e

**assegno di solidarietà.**

- L'**assegno ordinario** è per i datori di lavoro che occupano mediamente **più di 15 dipendenti,** compresi gli apprendisti, considerando il semestre precedente la data di inizio delle sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro, la durata massima è di ***26 settimane in un biennio mobile.***
- **L'assegno di solidarietà** è per i datori di lavoro che occupano **più di 5 dipendenti e fino a 15,** viene erogato in caso di esubero del personale e la durata massima: **12 mesi in un biennio mobile**.

# FIS – come fare la domanda?

La domanda per il FIS va presentata **in via telematica entro 7 giorni** dalla data di conclusione dell'**accordo sindacale**.

Accedendo al **sito Inps** vi è il **servizio dedicato** sia per le aziende che per i consulenti. La riduzione dell'attività deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Le **causali per richiedere gli assegni del fondo** sono riportate al punto 2.2 della **circolare numero 197 del 2 dicembre 2015**.

"2.2 Causali

L'articolo 11 enuncia le causali in forza delle quali è dovuta l'integrazione salariale ordinaria ai dipendenti delle imprese di cui all'articolo 10 sospesi dal lavoro o che effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto:

a) situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;
b) situazioni temporanee di mercato."

# ferie e permessi

Non presenta alcun problema in quanto l'azienda può decidere in via autonoma di far utilizzare tutte le ferie e i permessi non utilizzati.

Ovviamente questo determina un costo aziendale e il pagamento della retribuzione e il versamento degli oneri sociali

# Riduzione dell’orario di lavoro da full time a part-time

È una azione sicuramente fattibile ma è consigliabile stilare un accordo con i lavoratori e soprattutto nei casi in cui la forza lavoro è superiore a 5 dipendenti l’utilizzo di un preaccordo anche con le sigle sindacali.

# aspettativa non retribuita

Qualora non si possa presentare la richiesta di FIS o la stessa non venga autorizzata si può procedere con l'utilizzo di aspettativa non retribuita.

Non è una scelta priva di rischi e sicuramente deve essere attentamente valutata e posta in essere, se possibile,  anche in accordo con il lavoratore

# aspettativa non retribuita

La sospensione unilaterale del rapporto da parte del datore di lavoro né stata oggetto dell'**ordinanza n. 14419 del 27.05.2019**, con la quale la Cassazione afferma che **la sospensione unilaterale del rapporto da parte del datore di lavoro è giustificata ed esonera il medesimo dall'obbligazione retributiva, soltanto quando sia imputabile ad un fatto, imprevedibile ed inevitabile, estraneo alla volontà dello stesso.**

# aspettativa non retribuita

Secondo i Giudici di legittimità, dunque, in base agli artt. 1218 e 1256 c.c., la sospensione unilaterale del rapporto da parte del datore è giustificata - ed esonera il medesimo datore dall'obbligazione retributiva - soltanto quando non sia imputabile a fatto dello stesso, non sia prevedibile ed evitabile e non sia riferibile a carenze di programmazione o di organizzazione aziendale.

Ne consegue che solo ricorrendo il duplice profilo dell'impossibilità della prestazione lavorativa svolta dal dipendente e della contemporanea impossibilità di ogni altra prestazione in mansioni equivalenti, è giustificato il rifiuto del datore di lavoro di riceverla.

# DL Rilancio – contratti a termine

**Novità** : In sede di conversione Decreto Rilancio, approvato in via definitiva il 16 luglio 2020, è stata introdotta una norma (**art. 93, comma 1 bis**) che prevede la proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato (anche in regime di somministrazione), nonché i contratti di apprendistato diverso da quello professionalizzante, per una durata equivalente al periodo in cui l'attività lavorativa è rimasta sospesa a causa dell'emergenza epidemiologica da Covid-19.

# DL Rilancio – contratti a termine

Ad esempio, se un lavoratore a tempo è stato messo in cassa integrazione per un mese, la scadenza del suo contratto slitta per un periodo uguale.

Questo effetto si verifica in automatico, senza spazio per una diversa volontà del datore di lavoro, che potrebbe anche non avere interesse o necessità di prorogare i contratti

La nuova norma non dice come dovrà essere gestito tale contratto, alimentando un primo dubbio interpretativo circa la possibilità di estendere a quest'ultimo la suddetta proroga automatica: dubbio che sembra, tuttavia, doversi risolvere considerando prorogato per una durata corrispondente anche questo rapporto.

# DL Rilancio – congedi parentali

**Novità** : Chi ha figli fino a 12 anni potrà usare i 30 giorni di congedo retribuito al 50% fino al 31 agosto, quindi un mese in più del previsto.

Il congedo parentale COVID-19 prevede un'indennità pari al **50%** della retribuzione e coperta da **contribuzione figurativa**.

Può essere fruito in modo **continuativo** o **frazionato** da uno o entrambi i genitori **alternativamente** entro e non oltre il 31 agosto 2020, stando all'emendamento approvato il 3 luglio, con decorrenza dal **5 marzo 2020**.